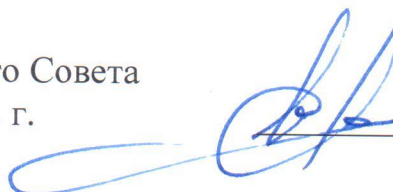




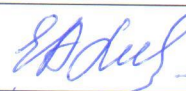

МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ, ПРОМЫШЛЕННОСТИ И
СВЯЗИ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение «Ставропольский колледж связи
имени Героя Советского Союза В.А.Петрова»
(ГБПОУ СКС)

Рассмотрено
на заседании педагогического Совета
протокол № 12 от 29.12.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ СКС

Г.Е. Черторевский
«29» декабря 2022 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ГБПОУ СКС



| | <i>Должность</i> | <i>ФИО</i> | <i>Дата</i> | <i>Подпись</i> |
|-------------|--|----------------|-------------|---|
| Разработчик | Методист | Е.А.Терентьева | 29.12.2022 |  |
| Согласовано | Заместитель директора по учебно- воспитательной работе | Е.В.Анищенко | 29.12.2022 |  |

Оглавление

| № п\п | Содержание программы |
|----------|---|
| 1 | Пояснительная записка |
| 2 | Паспорт программы |
| 3 | Нормативно-правовая база |
| 4 | Компоненты наставничества |
| 5 | Основополагающие принципы программы |
| 6 | Формы наставничества ГБПОУ СКС |
| 7 | Модель программы наставничества ГБПОУ СКС |
| 8 | Структура управления программой наставничества ГБПОУ СКС |
| 9 | Ожидаемые результаты реализации программы наставничества ГБПОУ СКС |
| 10 | Показатели эффективности программы наставничества ГБПОУ СКС |
| 11 | Механизмы мотивации и поощрения наставников ГБПОУ СКС |
| 12 | Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества ГБПОУ СКС |
| 13 | Отчетные материалы наставнических пар/групп по реализации программы наставничества ГБПОУ СКС |
| 14 | Приложение № 1 Модель наставничества в ГБПОУ СКС |
| 15 | Приложение №2 Структура управления Программой наставничества в ГБПОУ СКС |
| 16 | Приложение № 3 Бланки мониторинга результатов реализации программы наставничества (бланки опросника SWOT – анализа) |
| 17 | Приложение № 4 Анкета координатора программы |
| 18 | Приложение № 5 Анкеты наставнических пар/групп начало работы |
| 19 | Приложение № 6 Анкеты наставнических пар/групп промежуточный результат |
| 20 | Приложение № 7 Анкеты наставнических пар/групп итоговый результат |
| 21 | Приложение № 8 Кодекс наставника |
| 22 | Приложение № 9 Манифест наставника |
| 23 | Приложение № 10 Памятка наставнику |

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Цель программы наставничества – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов колледжа.

Задачи программы наставничества:

- улучшение показателей колледжа, осуществляющего деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- формирование и развитие общих и профессиональных компетенций у обучающихся колледжа;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; привлечение молодым специалистам интереса к педагогической деятельности; ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива колледжа и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

| | |
|---|--|
| Наименование программы | Программа наставничества ГБПОУ СКС |
| Руководитель и координатор программы | Руководитель программы Г.Е.Черторевский – директор Координатор программы Е.В.Анищенко зам. директора по УВР |
| Сроки реализации программы | январь 2023 по июнь 2024 г |
| Разработчики программы | Администрация и ИПР ГБПОУ СКС |
| Исполнители программы | Педагоги, студенты, выпускники, сетевые партнеры ГБПОУ СКС |
| Социальные партнеры программы | 1.Краевая инновационная площадка НГГТИ по реализации проекта в сфере образования по теме «Разработка и внедрение механизма кластерного взаимодействия системы наставничества в профессиональном образовании Ставропольского края». 2.Крупные региональные предприятия, успешные предприниматели реального сектора экономики Ставропольского края, заинтересованные в подготовке будущих кадров. |
| Основная нормативно-правовая база программы | Нормативную базу программы наставничества составляют федеральные распоряжения, концепции, стратегии, а также регламенты в образовательной среде. |
| Цели программы | Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех студентов колледжа, педагогических работников и молодых специалистов колледжа. |
| Задачи программы | -улучшение показателей колледжа, осуществляющего деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах; -подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность; -формирование и развитие общих и профессиональных компетенций у обучающихся колледжа; -раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования |

| | |
|--|---|
| | <p>и реализации индивидуальной образовательной траектории;</p> <p>-создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности; ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;</p> <p>-адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива колледжа и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.</p> <p>-создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;</p> <p>-формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.</p> |
| <p>Формы наставничества</p> | <p>«Студент - студент», «Работодатель – студент», «Педагог - студент», «Педагог - педагог».</p> |
| <p>Ожидаемые результаты реализации программы</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; ➤ рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия; ➤ улучшение психологического климата в колледже как среди обучающихся, так и внутри коллектива преподавателей, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; ➤ практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; ➤ измеримое улучшение личных показателей эффективности преподавателей и сотрудников лечебно – профилактических учреждений, связанное с развитием гибких навыков и мета компетенций; ➤ привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ колледжа благодаря формированию устойчивых связей между колледжем и сообщества благодарных выпускников. |

НОРМАТИВНО ПРАВОВАЯ БАЗА

Федеральная нормативная база:

- Конвенция о правах инвалидов;
- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р;

Регламент в образовательной среде:

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.02.2015 г. № 996-р;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение Министерства просвещения России от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»);
- Приказ министерства образования Ставропольского края № 337-пр от 3 марта 2022 г «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края»;

- Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования;
- Приказ Министерства образования Ставропольского края от 30 сентября 2020 г. № 1150 «О создании регионального центра наставничества»
- Устав ГБПОУ «СКС»;
- Локальные акты ГБПОУ СКС, регламентирующие воспитательную и образовательную деятельность колледжа.

КОМПОНЕНТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Структура программы наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации.

Компоненты наставничества:

| <i>Ценностно-смысловой</i> | <i>Содержательный</i> | <i>Технологический</i> | <i>Оценочно-диагностический</i> |
|---|--|---|---|
| <p><i>Наставничество - взаимно-обогащающее общение наставника и наставляемого, основанное на доверии и партнерстве, творчестве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека, участвующего в программе наставничества.</i></p> | <p>Координатором программы организуется специальная работа с</p> <ul style="list-style-type: none"> - наставниками (из числа студентов, педагогов, работодателей); - наставляемыми (из числа студентов, молодых или вновь прибывших педагогов); - родителями обучающихся; - сотрудниками колледжа вовлеченными в программу для обеспечения ее реализации (психологи, методисты, кураторы групп и т.д); - с внешней средой (представителями ведущих предприятий города, заинтересованных в реализации программы наставничества). | <p>Использование в реализации программы наставничества различных технологий:-</p> <ul style="list-style-type: none"> - интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, -беседы, -тренинги, -семинары, | <p>Мониторинг и оценка параметров программы наставничества, ожидаемых результатов;</p> <p>Составление отчетной документации по реализации программы наставничества;</p> |

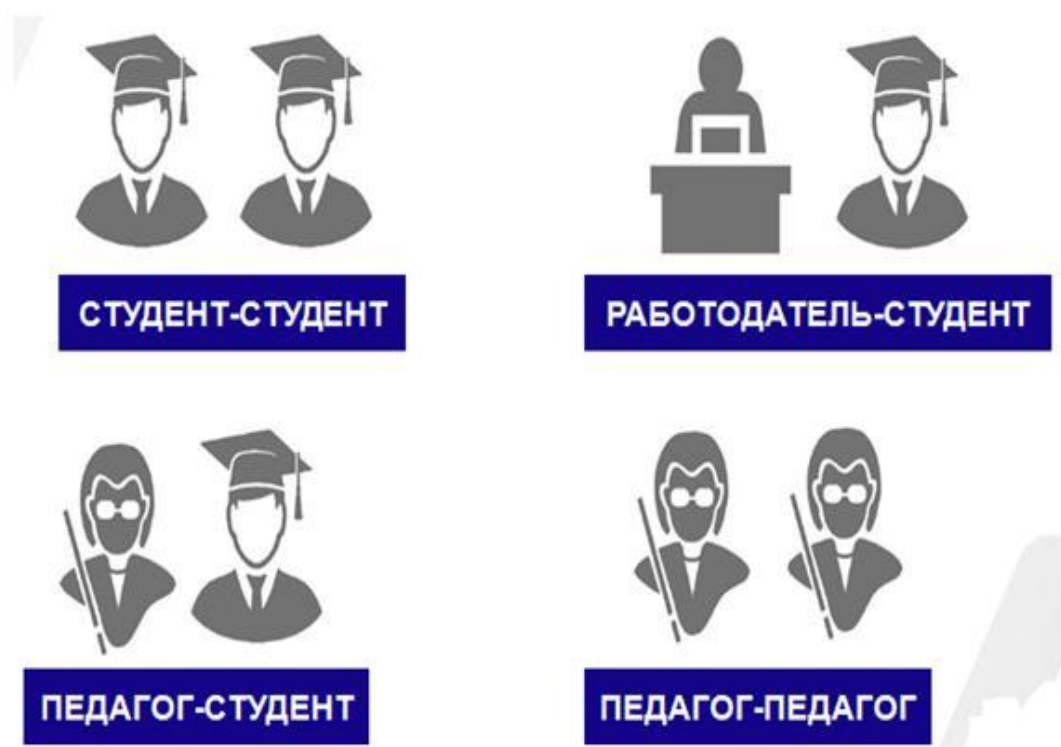
ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПРОГРАММЫ

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- **принцип научности** предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- **принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- **принцип стратегической целостности** определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- **принцип легитимности**, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- **принцип обеспечения суверенных прав личности** предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- **принцип аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- **принцип продвижения благополучия и безопасности подростка** (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
- **принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- **принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- **принцип равенства** признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ГБПОУ СКС

В колледже реализуется четыре формы наставничества:



Все четыре формы наставничества реализуется в соответствии с Индивидуальными планами работы наставнических пар/групп.

Каждая из указанных форм наставничества в колледже предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

МОДЕЛЬ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ГБПОУ СКС

Модель программы наставничества в ГБПОУ СКС (Приложение № 1) представляет собой комплексное последовательное описание всех этапов реализации программы наставничества, с учетом внешнего и внутреннего контура.

Основными этапами реализации программы наставничества являются:

1. Подготовка условий для запуска программы.
2. Формирование базы наставников.
3. Формирование базы наставляемых.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар/групп.
6. Организация наставнической программы.
7. Завершение программы наставничества.

К внешнему контуру модели относятся Министерство просвещения РФ, Министерство энергетики, промышленности и связи Ставропольского края, Министерство образования Ставропольского края, социальные партнеры (предприятия, некоммерческие организации т.д).

К внутреннему контуру относятся система организации внутри колледжных конкурсов, научно-практических конференций, семинаров, олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, система оповещения и информирования коллектива о реализации программы наставничества.

Вариации ролевых моделей внутри формы наставничества могут различаться, в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей колледжа, ресурсов наставника, результатов анкетирования потенциальных наставников и наставляемых и т.д

На 2023-2024 учебный год определены ролевые модели по каждой из четырех форм наставничества:

Форма наставничества «Студент-студент» определена ролевая модель по данной форме «равный - равному».

Форма наставничества «Работодатель -студент» определена ролевая модель в данной форме наставничества «работодатель-будущий сотрудник», «работодатель-студент выбирающий профессию».

Форма наставничества «Педагог-студент» определена ролевая модель в данной форме наставничества «успешный профессионал-студент адаптирующийся в колледже», «успешный профессионал-студент с особыми образовательными потребностями».

Форма наставничества «Педагог-педагог» определена ролевая модель по данной форме наставничества: «опытный педагог - молодой специалист», «опытный предметник - неопытный предметник».

Для реализации модели наставничества разработана дорожная карта (план).

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА ГБПОУ СКС

В структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в колледже входят:

- орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий государственное управление в сфере образования (далее - орган власти);
- региональный наставнический центр - организация, наделенная органом власти функциями по организационному, методическому и аналитическому сопровождению и мониторингу программ наставничества на территории соответствующего субъекта Российской Федерации;
- колледж, осуществляющий реализацию программы наставничества;
- организации и индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам;
- промышленные и иные предприятия, организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории региона, имеющие партнерские соглашения с ГБПОУ СКС.

Высшее должностное лицо субъекта Российской Федерации при участии во внедрении целевой модели наставничества на территории соответствующего субъекта Российской Федерации:

- принимает решение о внедрении целевой модели наставничества;
- при необходимости обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.

Министерство образования Ставропольского края, осуществляющее государственное управление в сфере образования, при внедрении целевой модели наставничества на территории соответствующего субъекта Российской Федерации:

- осуществляет координацию внедрения целевой модели наставничества;
- обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;
- координирует работу Регионального наставнического центра;
- обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества;
- реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями, индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности и на труднодоступных и отдаленных территориях, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей).

Функции колледжа, осуществляющего внедрение целевой модели наставничества:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- реализация программы наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначение кураторов и координатора внедрения целевой модели наставничества в колледже;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества;
- осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;
- внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программы наставничества и предоставление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- обеспечение формирования баз данных программы наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества.

Основное управление реализацией программой наставничества в колледже осуществляется директором колледжа (Приложение № 2).

В колледже согласно приказу № 45-ид от 17.02.2023 г. создана и работает рабочая группа педагогов, отвечающая за нормативно документационное, методическое и психологическое сопровождение программы наставничества: кураторы по направлениям наставничества, методисты, психологи, кураторы групп, преподаватели и мастера производственного обучения.

В качестве наставляемых в реализации программы участвуют педагоги и студенты колледжа. В качестве наставников в реализации программы участвуют педагоги, студенты и социальные партнеры колледжа.

Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы сопровождения и наставничества через персонифицированный учет участников программ наставничества в колледже осуществляет куратор.

Для оценки вовлеченности участие в программе наставничества понимается прохождение участником полного цикла программы наставничества

Процесс реализации целевой модели наставничества предполагает разработку ряда документов и издание ряда распорядительных актов:

- распорядительный акт органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего государственное управление в сфере образования;
- распорядительный акт ГБПОУ СКС о внедрении целевой модели наставничества на уровне колледжа;
- положение о программе наставничества в колледже;
- дорожная карта (план) внедрения целевой модели наставничества.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ГБПОУ СКС

Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в колледже как среди обучающихся, так и внутри коллектива преподавателей, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности преподавателей и сотрудников лечебно – профилактических учреждений, связанное с развитием гибких навыков и мета компетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ колледжа благодаря формированию устойчивых связей между колледжем и сообщества благодарных выпускников.

Внедрение целевой модели наставничества может повлиять, в том числе на решение следующих проблем обучающегося колледжа (далее - студента):

- низкую мотивацию к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;
- низкую информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;
- трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;
- низкий уровень общей культуры, неразвитость мета компетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;
- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие - не востребованность на рынке;

➤ отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки обучающихся и выпускников;

➤ невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

Внедрение целевой модели наставничества может повлиять, в том числе на решение следующих проблем региона:

➤ трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;

➤ ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;

➤ отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;

➤ устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ГБПОУ СКС

| Наименование показателя | 2023г | 2024 г |
|--|-------|--------|
| Доля студентов ГБПОУ СКС, вовлеченных в программу наставничества в роли наставляемого, % | 60 | 70 |
| Доля студентов ГБПОУ СКС, вовлеченных в программу наставничества в роли наставника, % | 8 | 10 |
| Доля педагогов ГБПОУ СКС, вовлеченных в программу наставничества в роли наставляемого, % | 60 | 70 |
| Доля предприятий –партнеров ГБПОУ СКС вовлеченных в программу наставничества в роли наставников, % | 25 | 30 |
| Уровень удовлетворенности наставляемых ГБПОУ СКС участием в программе наставничества % | 80 | 85 |
| Уровень удовлетворенности наставников ГБПОУ СКС участием в программе наставничества % | 80 | 85 |

МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ ГБПОУ СКС

К числу лучших мотивирующих наставника факторов администрация и коллектив колледжа относит поддержку системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

В целях популяризации роли наставника и мотивации наставников в колледже планируется:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара " и т.д.;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной вкладки на сайте колледжа, где публикуется информация: из истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);
- участие всех руководителей подразделений колледжа в программе наставничества;
- организация сообществ, творческих групп для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.;
- проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров "Наши наставники", которые распространяются на сайте колледжа и среди образовательных организаций, компаний, учреждений социальной сферы и других социальных партнеров ГБПОУ СКС и т.д.
- почетной грамотой;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- размещение фотографий лучших наставников на сайте колледжа предоставляющих наставника для участия в программе;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития колледжа;
- рекомендации при трудоустройстве;
- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);
- получение дополнительных дней к отпуску;
- добавление дополнительных баллов к оценочному листу педагогов колледжа;
- выплата студентам колледжа директорской стипендии.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для сотрудников колледжа, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, компании, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ГБПОУ СКС

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества в колледже даст возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества в ГБПОУ СКС состоит из двух основных этапов:

Этап № 1 Оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Этап №2 Оценка мотивационно - личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник - наставляемый". Мониторинг помогает выявить как соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри колледжа, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования), обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника; контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определение условий эффективной программы наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ (таблица 1) реализуемой программы наставничества.

Таблица 1

| Факторы SWOT | Позитивные | Негативные |
|--------------|-----------------|----------------|
| Внутренние | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Внешние | Возможности | Угрозы |

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты, которая содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем четырем формам наставничества и является уникальной для каждой формы (Приложение № 3). SWOT-анализ рекомендуется проводить куратору программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора (Приложение № 4). Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество выпускников средней школы или профессиональной образовательной организации, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятия в субъекте Российской Федерации;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- число обучающихся из числа студентов, поступающих на охваченные программой наставничества профессии и специальности среднего профессионального образования;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

Этап 2. Оценка мотивационно - личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Второй этап мониторинга в ГБПОУ СКС позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества, развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность, качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ, динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает три подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, второй – промежуточный результат, во время реализации программы, третий итоговый результат прохождения программы. Для получения информации проводится анкетирование со всеми участниками программы (студенты, преподаватели, работодатели, выпускники колледжа. (Приложение № 5,6,7).

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются трижды.

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на достижение целей:

- оценка изучаемых личностных характеристик участников программы;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ);
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник - наставляемый" (с учетом результатов промежуточного анкетирования).

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, определяются следующие задачи:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе", и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность, уровень сформированности гибких навыков, вовлеченность в образовательный процесс, понимание собственного будущего, уровень оценки психологической атмосферы в коллективе, ожидаемый и реальный уровень вовлеченности в программу и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Для оценки личностных характеристик оцениваются на «входе» и «выходе» несколько параметров Таблица 2:

Таблица 2

| № п/п | <i>Для студентов</i> | <i>Для педагогов</i> | <i>Для работодателей/выпускников колледжа</i> |
|-------|--|---|---|
| 1 | ролевая модель | ролевая модель | ролевая модель |
| 2 | уровень сформированности гибких навыков /метанавыки (soft skills) | уровень сформированности гибких навыков /метанавыки (soft skills) | уровень сформированности гибких навыков /метанавыки (soft skills) |
| 3 | самооценка (методика Дембо-Рубенштейн) | самооценка (методика Дембо-Рубенштейн) | самооценка (методика Дембо-Рубенштейн) |
| 4 | успеваемость, улучшение культурных, образовательных и спортивных результатов | уровень оценки психологической атмосферы в коллективе | уровень оценки психологической атмосферы в коллективе |
| 5 | вовлеченность в образовательный процесс | уровень профессионального выгорания | ожидаемый и реальный уровень включенности в программу |
| 6 | понимание собственного будущего | перспективы профессионального развития | - |
| 7 | уровень личной тревожности | - | - |
| 8 | определение ведущего предметного интереса | - | - |

Оценка степени включенности участников программы в ее этапы, уровень личной удовлетворенности программой и динамика развития различных навыков, а также оценка качества изменений в освоении обучающимися соответствующих образовательных программ проводится с помощью дополнительных материалов по тестированию участников программы

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика развития гибких навыков участников программы, уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования, качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ, степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации, качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в колледже.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары "наставник - наставляемый".

При оценке личностных характеристик наставника координатор программы учитывает соблюдение кодекса наставника (Приложение 8), манифеста наставника (Приложение 9), памятки наставника (Приложение 10), разработанные для реализации программы наставничества.

ОТЧЕТНЫЕ МАТЕРИАЛЫ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР/ГРУПП ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ГБПОУ СКС

По реализации программы наставничества в соответствии с индивидуальными планами каждой наставнической парой/группой составляется кейс с описанием полученных результатов работы.

Практический продукт реализации программы наставничества презентуется наставнической парой после окончания работы: портфолио, презентации, методические пособия, разработанные наставляемым программы, технологические карты открытых уроков, внеклассных мероприятий, повышение численности участия обучающихся в спортивных, профессиональных конкурсах, олимпиадах, студенческий проект и т.д